

CONCILIACIÓN LABORAL

PASO A PASO

Cómo alcanzar acuerdos entre las partes sin llegar a juicio

ESTIBALIZ ELORRIAGA BASOA

Consultora especialista en Derecho Civil y Social

1.ª EDICIÓN 2020

Incluye formularios



CONCILIACIÓN LABORAL

Cómo alcanzar acuerdos entre las
partes sin llegar a juicio

1.ª EDICIÓN 2020

Estibaliz Elorriaga Basoa

Consultora especialista en Derecho Civil y Social

COLEX 2020

Copyright © 2020

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1359-103-2
Depósito legal: C 1415-2020

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	9
2. CUESTIONES PREVIAS	15
2.1. Órgano competente	15
2.2. Competencia territorial.	16
2.3. Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación	18
2.3.1. Carácter obligatorio y excepciones	19
2.3.2. Justificación de la excepción: naturaleza de los procedimientos.	20
2.3.3. Procesos exceptuados y supuestos dudosos	21
2.4. Partes de la conciliación	26
3. SOLICITUD DEL ACTO DE CONCILIACIÓN	31
3.1. Presentación de la solicitud o papeleta de conciliación	31
3.1.1. Lugar de presentación, plazos y admisión	33
3.1.2. Efectos de la presentación de la papeleta.	37
3.1.3. Correlación entre solicitud de conciliación y demanda	40
3.1.4. Reconvencción y anuncio en la solicitud de conciliación	40
3.2. Admisión de la solicitud	42
3.3. Citación de las partes.	43
4. CELEBRACIÓN DEL ACTO DE CONCILIACIÓN	47
4.1. Lugar del acto de conciliación	48
4.2. Obligación de comparecer	49
4.3 Consecuencias de la incomparecencia al acto.	51
4.4. Acto de realización de la conciliación	54
4.5. El acta de conciliación	55
5. EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN	57
5.1. Conciliación con avenencia	57
5.1.1. Prestación por desempleo	58
5.1.2. Responsabilidad del FOGASA	59
5.1.3. Impugnación de lo acordado	60
5.1.4. Ejecución directa de lo acordado.	62
5.2. Conciliación y estado de alarma por COVID-19.	67

SUMARIO

ANEXO. FORMULARIOS	71
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC por reclamación cantidad. . .	73
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación por despido disciplinario (Despido nulo).	75
Papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación por despido objetivo para el reconocimiento de improcedencia.	77
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC sobre extinción del contrato por voluntad del trabajador ante algún incumplimiento del empresario. .	79
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC para la impugnación de sanción laboral al trabajador (modelo genérico)	81
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de adecuada clasificación profesional.	83
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC por conflicto colectivo (interpretación o aplicación de Convenio Colectivo).	85
Escrito al Juzgado o Sala de lo Social comunicando la imposibilidad de aportar acta de conciliación (falta de citación para acto de conciliación o citación defectuosa)	87
Escrito al Juzgado de lo Social de subsanación de defectos por falta certificación acto conciliación	89
Solicitud de ejecución de acta de conciliación y embargo previa a la solicitud de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	91
Demanda de impugnación de lo acordado en conciliación judicial previa en el Orden Social.	95
Formulario de recurso de reposición contra Decreto de admisión de la demanda por no aportación de certificado de imposibilidad de celebración del acto de conciliación por COVID-19	97

1. INTRODUCCIÓN. SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El procedimiento laboral, en principio, exige dos intentos de conciliación: uno previo al inicio del proceso de carácter extrajudicial, y otro ante el órgano jurisdiccional que conoce el asunto, justo antes del acto del juicio oral.

Para comprender el alcance y significado de la conciliación laboral veamos los distintos sistemas formales para la resolución de conflictos.

El conflicto va unido al ser humano que desde tiempo inmemorial ha establecido normas para resolverlos o evitarlos. Lo importante es resolverlos pacíficamente.

La búsqueda de distintas fórmulas para la resolución de conflictos antes de acudir a la vía judicial y precisamente para evitarla, ha sido más relevante en el mundo anglosajón, inicialmente en Estados Unidos, desde donde se exportaron a otros países de su esfera de influencia, donde se ha producido un movimiento muy importante conocido como "*Alternative Dispute Resolution (ADR)*" o "*Resolución Alternativa de Conflictos*".

Son sistemas pensados inicialmente para el comercio internacional que se extendieron a otras áreas y se integraron por los estados en sus sistemas judiciales como una alternativa complementaria a la resolución por los tribunales, dado que, son menos rígidos y más rápidos, económicos y ágiles, y dan mayor protagonismo a la autonomía de las partes, con efectos igualmente válidos y vinculantes. A partir de dicha integración en el ámbito judicial se han generalizado y popularizado.

Los sistemas de resolución de conflictos más conocidos son, la mediación, el arbitraje y la conciliación, pero hay otros más específicos que vemos a continuación someramente.

Todos ellos se pueden agrupar en dos grandes grupos: la autocomposición y la heterocomposición. En la autocomposición, las partes en conflicto alcanzan una solución pacífica del conflicto, bien por sí mismas, bien con ayuda de un tercero; en la heterocomposición, las partes solicitan la intervención de un tercero, sometiéndose a su decisión, que resuelve el conflicto.

Autocomposición

La autocomposición es un sistema de resolución de conflictos por el que las partes o un tercero busca aproximar las posiciones antagónicas, para que sean las propias partes quienes resuelvan sus diferencias.

Cuando es un tercero el intermediario, este no propone soluciones concretas, sino que trata de acercar posturas.

La autocomposición puede clasificarse como unilateral o bilateral, según sea una o las dos partes las que intentan la aproximación, y directa o indirecta, según sean las partes quienes alcancen una composición del conflicto por sí mismas o con la intervención de un tercero.

Los **medios de autocomposición directa** pueden ser:

- **Desistimiento:** una parte renuncia a su pretensión de forma íntegra y acata la de la otra parte.
- **Allanamiento:** una parte no solo renuncia a su pretensión de forma íntegra, sino que además acata la de la otra parte.
- **Transacción:** las dos partes renuncian a una parte de sus posiciones y alcanzan un acuerdo o composición del conflicto.

Los **medios de autocomposición indirecta**, es decir, con la intervención de un tercero, pueden ser:

- Intento de acercamiento o composición amigable: el tercero simplemente intenta el arreglo espontáneamente, da consejo y evidencia los inconvenientes de mantener el conflicto, pero no propone soluciones, siendo las propias partes las que, en su caso, alcanzan la composición.
- Mediación: el tercero, además de las actividades mencionadas, dirige los contactos y hace propuestas concretas para alcanzar el acuerdo, pudiendo alcanzar el desistimiento, el allanamiento o la transacción, siendo también aquí las partes las que componen el acuerdo.
- Arbitraje o decisión del tercero: no se trata tanto de una autocomposición como de una cesión de la autocomposición o heterocomposición del tercero.

Autodefensa

La autodefensa es una forma de autocomposición directa y unilateral, si bien con intervención de la fuerza por parte del afectado por el conflicto.

El mejor y más obvio ejemplo, es la legítima defensa, pero derechos como el de huelga o la impugnación del despido son derivaciones o manifestaciones de este sistema de resolución de conflictos.

Mediación

La mediación entre las partes como vía de resolución de conflictos sobre una materia disponible como alternativa a la vía judicial, ha cobrado gran relevancia en los últimos tiempos.

Estamos ante uno de los medios de autocomposición de la solución extrajudicial de conflictos.

Y es que se trata de una figura mediante la que un tercero, el mediador, asesor experto neutral e imparcial, que actúa como informador de las partes, media o se interpone entre ellas a fin de acercar posturas, ofreciendo propuestas.

La Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles, la define como *“aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador”*.

Y, en el ámbito laboral, el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASEC V) la concibe como un procedimiento no sujeto a tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formación del acuerdo que, en su caso, se alcance.

Transacción

La transacción, conforme establece el artículo 1809 del Código Civil (CC), *“es un contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”*.

Estamos ante un enfoque de resultado, es decir, se trata de obtener la autocomposición o el arreglo, normalmente mediante la cesión mutua de las pretensiones respectivas.

En el ámbito laboral, la transacción es una forma de conciliación o acuerdo mediante la cesión de ambas partes, empresa y trabajador, renunciando este último a una parte de sus legítimas expectativas en aras a evitar la vía judicial.

Conciliación

La conciliación es el intento de las partes en un conflicto jurídico ante un tercero, a fin de alcanzar un acuerdo justo que lo resuelva.

Puede ser de carácter privado entre particulares, o ante un organismo público creado al efecto por el Estado o bajo su normativa. A estos efectos, estaremos ante la comparecencia de las partes en conflicto con el fin de llegar a un acuerdo e intentar resolver el conflicto.

En el caso que nos ocupa, la conciliación será ante órgano administrativo y tendrá carácter previo a la vía judicial, con lo que estamos ante un presupuesto procesal.

JURISPRUDENCIA

Sentencia Tribunal Supremo, Rec. 2301/2012, de 3 de junio de 2013. Núm. Ecli: ES:TS:2013:3481

“La conciliación previa ante los servicios que están encargados de tramitar ese requisito previo al proceso no es realmente un procedimiento administrativo incrustado en el laboral, o una especie de reclamación planteada ante un órgano administrativo, de perfiles y características típicamente administrativas en el sentido previsto en aquella norma, la Ley 30/1992, y desde luego tampoco es algo en cierto modo independiente, como hemos dicho, del proceso laboral, sino que realmente se trata de una actuación exigible para acceder a la jurisdicción, un trámite profundamente impregnado de principios y valores procesales de características propias”.

Conciliación-actividad

La conciliación fuera del ámbito jurídico no tiene carácter procesal, sino de actividad dirigida a obtener una composición o arreglo entre las partes.

Dejando aparte la celebrada de forma privada, que aquí no tiene relevancia, la conciliación se puede desarrollar ante un organismo público de cualquier tipo o una persona concreta.

En este sentido, se trata de un sistema de autocomposición en el que el tercero ajeno al conflicto tiene como función el acercamiento de las partes para que estas solucionen su conflicto. ¿Cómo? Haciéndose propuestas mutuamente, ayudados por la intermediación del tercero.

Conciliación-transacción

La conciliación puede asimismo concebirse como una transacción, en que las partes ceden en sus posiciones y transigen en todo o en parte, alcanzando un acuerdo así negociado.

Lo cual tiene su reflejo en el artículo 1809 del Código Civil, según el cual la transacción es un *“contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado”*.

Ahora bien, ¿hasta qué punto la conciliación como transacción tiene espacio en el ámbito laboral, a la vista de la irrenunciabilidad de sus derechos por parte de los trabajadores? Evidentemente, no cabe una transacción total sin contrapartida, que perdería su carácter de autocomposición y no sería válido.

Conciliación-presupuesto procesal

Como fase previa al proceso, la conciliación adquiere el carácter de presupuesto procesal, se alcance o no un acuerdo.

Tal conciliación puede ser voluntaria u obligatoria, pero en todo caso tiene consecuencias procesales.

En el ámbito laboral, este carácter de la conciliación adquiere pleno sentido, al tratarse de una conciliación preceptiva, una condición que es presupuesto del procedimiento, salvo excepciones justificadas como veremos.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo, N° 689/2017, de 19 de septiembre. Núm. Ecli: ES:TS:2017:3436

“La conciliación previa ante los servicios encargados de tramitar ese requisito previo al proceso no es realmente un procedimiento administrativo incrustado en el laboral, y desde luego tampoco es algo en cierto modo independiente del proceso laboral, sino que realmente se trata de una actuación exigible para acceder a la jurisdicción, un trámite profundamente impregnado de principios y valores procesales de características propias. El órgano administrativo encargado de ese requisito preprocesal no actúa de manera típica o característica de las Administraciones Públicas, puesto que no puede producir resoluciones autónomas o tomar decisiones propias distintas de las que se derivan de su función, regulada y encaminada a la evitación del proceso laboral, o en caso de no avenencia, abrir la puerta al proceso una vez cumplido el trámite. Nuestra doctrina descarta la filiación puramente administrativa o puramente procesal del trámite de conciliación”.

Heterocomposición

La heterocomposición es un sistema unilateral de resolución de conflictos, que se inicia a voluntad de una de las partes ante la ausencia de acuerdo o de satisfacción por la otra parte.

Se trata de acudir a un órgano judicial o a un árbitro que, a través de un proceso, resuelva la pretensión a su favor. No estamos, pues, ante una conciliación.

Arbitraje

El arbitraje es un sistema para la resolución del conflicto en que el árbitro lo soluciona e impone su decisión a las partes, a la cual estos quedan obligados.

En el ámbito laboral, los convenios marco o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los ámbitos estatal o de Comunidad Autónoma, pueden regular los procedimientos para la solución de las controversias colectivas o individuales derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Los laudos así dictados vinculan, no solo a las partes sometidas al arbitraje, sino también a los firmantes del convenio colectivo.

En el ámbito intersectorial estatal, el acuerdo sobre la solución autónoma de conflictos, ASAC-V, tiene aplicación en todo el territorio nacional y se aplica a todos los sectores y empresas que se hayan adherido o incorporado al mismo o a sus versiones anteriores.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo, Rec. 24/2002, Núm. Ecli: ES:TS:2002:7466

“Se debe destacar que siempre se ha tratado de potenciar el sistema de autocomposición o autorregulación de los conflictos colectivos a través de negociación directa entre las partes, la conciliación, la mediación y el arbitraje por considerar más ventajosos estos mecanismos que el acudir a la jurisdicción. Concretamente, respecto del arbitraje, se refiere a él no sólo el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, sino también el artículo 24 del Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 Mar. 1977 que prevé que en el procedimiento administrativo previo ante la Autoridad laboral, las partes podrán designar uno o varios árbitros para resolver el conflicto colectivo y en tal caso, su decisión tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo”.

La conciliación laboral. Concepto

El ámbito laboral, la conciliación previa es una actividad de carácter obligatorio que deben desarrollar las partes de un conflicto a fin de intentar una solución pactada del mismo en dos secuencias, una en vía administrativa y otra en vía jurisdiccional, inmediatamente antes de la celebración del juicio oral, como requisito obligatorio para tramitar el procedimiento laboral correspondiente.

La conciliación previa ante la autoridad laboral, trámite de carácter administrativo, está regulada en los artículos 63 a 68 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, así como en el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas. Esta última norma regula el proceso y, si bien el citado Instituto ha desaparecido, siendo sustituido el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), sigue siendo de aplicación, al menos de forma parcial.

La norma alude a la conciliación o mediación pero, al ser más habitual la primera, nos referiremos básicamente a ella, teniendo en cuenta que siempre se incluyen ambos conceptos, siempre cabe sustituir la conciliación por la mediación.

En el ámbito laboral, la conciliación previa se tramita ante el órgano administrativo competente territorialmente, es decir, el correspondiente al ámbito en el que debe interponerse la demanda posterior y que debe conocer del litigio. Ahora bien, el error en la presentación ante un órgano no competente no puede dar lugar a la desestimación de la demanda.

SENTENCIAS RELEVANTES

Sentencia del Tribunal Supremo, Rec. 2435/2002, de 31 de enero de 2003. Núm. Ecli: ES:TS:2003:561

“Esa naturaleza «preprocesal» del procedimiento de conciliación previa es la que, bien que tolere la presentación de escritos iniciales en el registro de órgano administrativo, estatal o autonómico, incompetente, no impide después la aplicación de las reglas restantes contenidas en la LPL, y en particular, la relativa al acortamiento efectivo y real del plazo suspensivo de la caducidad”.

Sentencia del Tribunal Supremo, Rec. 4965/1997, de 21 de enero de 1998

“Aun en el supuesto de que fuera cierta la tesis que sostiene la recurrente de que la conciliación se intentó ante un órgano inadecuado, procede tener en cuenta que, como ha

CONCILIACIÓN LABORAL

PASO A PASO

Esta guía sobre la conciliación previa al procedimiento laboral contiene toda la información práctica, formularios, esquemas procesales y herramientas de interés en materia del trámite fundamental de la conciliación o mediación previa, obligado para interponer la demanda en el ámbito social. Incluye no solo referencia a situaciones específicas y actuales como es el estado de alarma por COVID-19, con la consiguiente la paralización de los plazos administrativos y procesales y sus efectos sobre el trámite del acto de conciliación previo, sino también la jurisprudencia más relevante –fundamental en este tema– y la legislación aplicable. Trata de ser una guía de referencia para los profesionales que actúan en el ámbito social que requieren un enfoque ágil y clarificador sobre el tema, tanto en su vertiente procesal como sustantiva.



www.colex.es



PVP 14,95 €

ISBN: 978-84-1359-103-2



9 788413 591032